

## Relations industrielles Industrial Relations



### *Le travail de la femme au Québec : l'évolution de 1940 à 1970,* par Francine Barry, Montréal, P.U.Q., 1977, 80 pp.

Hélène Gosselin

Volume 32, numéro 4, 1977

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/028835ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/028835ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce compte rendu

Gosselin, H. (1977). Compte rendu de [*Le travail de la femme au Québec : l'évolution de 1940 à 1970*, par Francine Barry, Montréal, P.U.Q., 1977, 80 pp.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 32(4), 645–646.  
<https://doi.org/10.7202/028835ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1977

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

é  
rudit

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

<https://www.erudit.org/fr/>

He is favorably disposed to his superiors and to people in positions of status and authority generally. He wants to be in a distinctive position and he has a strong sense of responsibility. He enjoys expressing a kind of assertiveness that is often associated with masculinity». p. 14.

Or, selon des études effectuées par le Dr. Miner, il s'est produit de 1960 à 1973, un changement dans les valeurs et les motivations des étudiants en administration de telle sorte que «la motivation à diriger» accuse une baisse de 3% par année. Ainsi, en 1972-73, seulement 8% des étudiants étaient motivés à diriger. Ce qui rend le problème encore plus sérieux c'est que la demande de cadres efficaces (i.e. cadres qui possèdent la «motivation à diriger») augmente tandis que l'offre diminue. L'auteur souligne qu'il serait illusoire d'attribuer tous ces changements au phénomène de rejet de l'autorité par les jeunes. Il suggère donc d'analyser ces changements dans une perspective plus large c'est-à-dire au niveau social. Ainsi, au chapitre des causes, il note entre autres, les contestations étudiantes, les mauvaises relations d'autorité, et l'éclatement de la famille comme courroie de transmission de valeurs sociales. Miner conclut donc cette partie en affirmant que les changements de motivations, d'attitudes, et de valeurs constituent une plus grande menace pour le système que la contestation politique puisqu'ils auraient pour effet de détruire de l'intérieur les bases du système de la libre entreprise.

Dans la deuxième partie, l'auteur fait l'inventaire des solutions possibles. La majeure partie de la discussion porte sur un point précis. Doit-on adapter l'organisation en fonction des besoins des individus ou changer les individus en fonction des exigences de l'organisation? De par les solutions qu'il retient, l'auteur considère qu'il faut changer les individus afin de maintenir le système. L'auteur discutera donc de l'embauche de ce qu'il appelle les nouvelles sources de talents (femmes, noirs), de l'approche technologique, de l'approche structurelle, de l'approche individuelle, de structure de participation, de développement organisationnel et enfin de cours de motivation au rôle de cadre.

Somme toute, ce livre contient plusieurs références intéressantes pour ceux qui s'intéressent au problème de motivation chez les cadres. Toutefois, il est regrettable que l'auteur ait pris position dans la deuxième partie et de ce fait qu'il ait escamoté un peu vite le domaine de la participation et du développement organisationnel au profit de solutions plus conservatrices.

André CAMIRE

Université Laval

**Le travail de la femme au Québec: l'évolution de 1940 à 1970**, par Francine Barry, Montréal, P.U.Q., 1977, 80 pp.

Le livre de Francine Barry retrace l'évolution du travail féminin au Québec de 1940 à 1970, sous trois aspects différents, soit l'aspect statistique, professionnel et social.

L'aspect statistique et l'aspect professionnel permettent de retracer l'évolution de la participation des femmes sur le marché du travail dans son ensemble selon l'âge, le statut civil et la scolarité, pour chacune des catégories occupationnelles suivantes: ouvrières, artisanes, travailleuses des services, employées de bureau et professions libérales et techniciennes. Les conditions de travail des ouvrières à cet époque sont aussi étudiées en termes de conditions matérielles, de durée du travail et de discrimination.

Quant à l'aspect social, il consiste en un examen des attitudes de la société à l'égard du travail féminin, et ce, à travers de multiples sources telles les journaux, les revues, les thèses, les rapports de congrès et des présidents des syndicats, les revendications syndicales, etc.

Ce livre ne réserve aucune surprise à celui qui s'intéresse à l'évolution de la situation de la femme sur le marché du travail au Québec. Il sera cependant fort utile à celui qui souhaite se faire rapidement une image précise de cette situation au cours des dernières décennies à cause de son caractère global et synthétique.

Il faut noter l'importance des sources de l'auteur de même que le guide bibliographique qu'elle a constitué à l'intention des lecteurs qui désirent raffiner la description ou poursuivre l'analyse.

**Hélène GOSSELIN**

Université Laval

**Analyse coûts-bénéfices de fermetures d'entreprises**, par Jean-Aimé Guertin, Jean-François Guilloteau et Paul-Martel Roy, Montréal, Université du Québec à Montréal, publié sous les auspices de la direction générale de la recherche, Travail-Québec, mars 1977, 164 p.

Précisons tout de suite que « le but de la présente étude est d'évaluer les pertes et les bénéfices économiques, en termes d'efficacité, de la fermeture définitive d'entreprises ». Puis dans les pages suivantes de l'introduction, les auteurs nous vantent les mérites de l'analyse coûts-bénéfices, par comparaison à deux autres méthodes d'analyse possibles, soit le modèle économique régional et les tableaux input-output.

Dans l'ensemble, la lecture du texte est facile, le style étant clair et concis et le niveau de difficulté de l'exposé étant assez faible. La qualité globale de l'ouvrage est cependant diminuée par deux faiblesses. La première a trait à l'utilité du chapitre 2 et l'autre au manque de fin du chapitre 3.

Tout au long du 2<sup>e</sup> chapitre qui s'étend sur plus de 60 pages, le lecteur s'efforce de suivre le plus attentivement possible un texte en soi certes fort bien fait mais portant sur un sujet plutôt ennuyant, puisqu'il s'agit tout bonnement d'une description de l'environnement de l'entreprise étudiée. L'effort du lecteur est soutenu par la conviction que les auteurs utiliseront cette longue description dans leur analyse du chapitre suivant. Or, tel n'est pas le cas.

Quant à l'analyse elle-même des coûts-bénéfices, elle m'apparaît fort intéressante, bien qu'elle laisse le lecteur sur son appétit à quelques occasions critiques comme tente de le démontrer le paragraphe suivant.

D'abord, toute l'analyse gravite autour de l'efficacité économique générale. Or, vu l'importance du concept en question, celui-ci ne me semble pas assez expliqué, surtout pour le lecteur ordinaire, en rapport avec une fermeture d'entreprise. On en retrouve ici et là, par exemple à la page 74, quelques bribes d'explication et ce qui m'apparaît un peu bizarre, la meilleur bribe se trouve dans la conclusion. Une critique analogue me semble convenir en ce qui concerne la distinction entre les effets externes proprement dits et les effets externes pécuniaires. Dans la même veine, l'explication fournie aux pages 78 et 79, pour l'exclusion des pertes encourues par les créanciers de l'entreprise ne m'apparaît pas tout à fait convaincante. La même remarque s'applique, quoique à un degré moindre, à la justification de l'absence de coûts liés à la réaffectation du facteur capital (pp. 79-80). Il faut bien voir ici que les remarques précédentes portent davantage sur la forme que sur le fond.

Les explications insuffisantes relevées ci-dessus font contraste avec, entre autres, une explication qui me semble inutilement longue et technique sur le taux d'actualisation, aux pages 109-111. Une autre explication à la page 73, peut-être importante, est confuse: elle porte sur le mérite d'analyses export ou ex ante des effets d'une intervention ou de la non-intervention (de l'État).

Somme toute, cette analyse de Guertin, Guilloteau et Roy constitue une contribution très valable au processus de prise de décision des autorités publiques concernant leur intervention ou non-intervention dans les cas de fermetures d'entreprises.

**Bertrand BELZILE**

Université Laval